



Universidad de Cuenca

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Social

Percepción de los trabajadores de limpieza afroecuatorianos frente a la discriminación.

Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Psicóloga Social

Autora: Estefanía Belén Silva Flores

CI: 0104874359

Director: Mgt. Israel Sebastián Idrovo Landy

CI: 0103774808

Cuenca – Ecuador

2018



Resumen

Partiendo desde el término etnicidad, la manera de relacionarnos el uno con el otro se ve marcado, por los aspectos que distinguen a una etnia de otra, que ponen los límites, estas diferencias sumadas a la labor que se ejerce y el puesto que se ocupa, establecen como nos comportamos, el tipo de trato que damos y como nos dirigimos con el otro.

La presente investigación tiene como propósito conocer y entender la percepción que tienen los trabajadores de limpieza afroecuatorianos de la Asociación Afro-Aseo, frente a la discriminación por parte de los docentes, sector administrativo, conserjería y estudiantes; ya que son ellos, con los que se convive a diario y son la comunidad universitaria a la que ellos brindan un servicio. Para ello se realizó una investigación con un enfoque cualitativo etnometodológica, la cual me permitió recoger las percepciones desde una realidad cercana y cotidiana de los miembros de la asociación; así se aplicaron doce entrevistas semi estructuradas a los miembros de la Asociación afroecuatoriana que laboran dentro de la Universidad de Cuenca.

El estudio reporta una jerarquización tanto étnica como laboral, en el marco de relaciones de poder que se manifiesta en actitudes negativas como el rechazo y desprecio; siguiendo de asociaciones mentales como las de asemejar al afroecuatoriano con inseguridad, robo, servidumbre que repercuten en comportamientos violentos como: insultos, gritos, ofensas y humillaciones.

Palabras clave: etnicidad, cierre de grupos, grupo étnico, prejuicio, estereotipos, discriminación, relaciones de poder.



Abstract

Starting from the term ethnicity, the way we relate to each other it is marked by the aspects that distinguish an ethnic group from another that put the limits, these differences, added to the work that is done and the position that is occupied, establish how we behave, the type of treatment we give and how we deal with the other.

The present investigation has as purpose to know and understand the perception that the Afro-Ecuadorian cleaning workers of the Afro-Aseo Association have, in the face of discrimination on the part of teachers, the administrative sector, the concierge and students; since it is they, with whom they live daily and are the university community to which they provide a service

For this, an investigation was made with a qualitative ethnomethodological approach, which allowed me to collect the perceptions from a close and daily reality of the members of the association. So they applied, twelve semi-structured interviews were applied to members of the Afro-Ecuadorian Association that work within the University of Cuenca.

The study reports an ethnic and labor hierarchy, within the framework of power relations, which are manifested in negative attitudes such as rejection and contempt; following of mental associations like those of resembling Afro-Ecuadorian with insecurity, theft, servitude that affect behaviors such as insults, shouts, offenses, humiliations.

Keyword: ethnicity, group closure, ethnic group, prejudice, stereotypes, discrimination, power relations.



Contenido

| | |
|--|----|
| Cláusula de Licencia y Autorización para Publicación en el Repositorio Institucional | 5 |
| Cláusula de Propiedad Intelectual | 6 |
| Resumen | 2 |
| Abstract..... | 2 |
| Fundamentación teórica..... | 7 |
| Proceso metodológico..... | 14 |
| Presentación y análisis de resultados | 16 |
| Realizado por: Belén Silva F. Tabla de Word. Cuadro 1. | 17 |
| Conclusiones y Recomendaciones..... | 24 |
| Bibliografía | 26 |
| Anexos | 28 |
| 1.-Guía de preguntas | 28 |
| 2.- Sistematización de Entrevistas semi estructuradas..... | 29 |
| 3.- Modelo y consentimientos informados. | 37 |



Universidad de Cuenca

Cláusula de Licencia y Autorización para Publicación en el Repositorio Institucional

Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Estefanía Belén Silva Flores, en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Percepción de los trabajadores de limpieza afroecuatorianos frente a la discriminación", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 21 de junio del 2018

Estefanía Belén Silva Flores

C.I: 0104874359



Universidad de Cuenca

Cláusula de Propiedad Intelectual

Cláusula de Propiedad Intelectual

Estefanía Belén Silva Flores, autora del trabajo de titulación "Percepción de los trabajadores de limpieza afroecuatorianos frente a la discriminación", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 21 de junio del 2018

Estefanía Belén Silva Flores,

C.I: 0104874359



PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA AFROECUATORIANOS FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN.

Fundamentación teórica

Las características particulares del ser humano y laboral, sirven como marco para estudiar la forma específica como se expresan los distintos tipos de desigualdad social marcados por la discriminación, en este caso, se propone conocer el tema de la discriminación a partir de la percepción que reportan personas pertenecientes a la Asociación Afro-Aseo que laboran en la Universidad de Cuenca y del estudio de situaciones cotidianas que ellos deben enfrentar.

Es así que resulta necesario comprender la etnicidad y el ámbito laboral como, conceptos básicos que a través de la historia han correspondido a diversos significados, lo que hace imposible entenderlos sin la debida contextualización histórica, social y cultural. Todo lo cual se torna manifiesto mediante pensamientos, actitudes y comportamientos discriminatorios a la Asociación Afro-Aseo.

Por lo expuesto, es necesario abordar la investigación desde el término de etnicidad, que para Giddens, son las prácticas culturales y perspectivas que distinguen a una comunidad dada, haciendo que los miembros de los grupos étnicos se vean a sí mismos como culturalmente diferentes de otros agrupamientos en una sociedad y sean percibidos por los demás de igual manera (Giddens, 1998).

Para estudiar la relación entre estos conceptos, hay que utilizar tres ideas de tipo sociológico: el etnocentrismo, cierre de grupo y asignación de recursos, éstos conceptos sirven para explicar los conflictos étnicos en un plano general,

En primer lugar, el etnocentrismo es, una combinación del recelo hacia otros y de la tendencia a evaluar las culturas de los demás en función de la



Universidad de Cuenca

propia, siendo fácil ver cómo el etnocentrismo se mezcla con las formas de pensar estereotipadas.

El etnocentrismo y el cierre de grupo con frecuencia van unidos; ya que el "cierre" significa el proceso mediante el cual los grupos mantienen límites que les separan de los demás, lo más frecuente, es que un grupo étnico tenga más poder que otro. En estas circunstancias, el cierre del grupo étnico coincide con la asignación de recursos; dicho de otro modo, con desigualdades en la distribución de la riqueza y los bienes materiales. Algunos de los conflictos étnicos más marcados se centran en las líneas que definen el cierre entre los grupos, precisamente porque éstas indican desigualdades en cuanto a la riqueza, el poder o la posición social.

El concepto de cierre del grupo étnico ayuda a comprender la importancia de las diferencias que separan a las comunidades entre sí y las mismas que las definen; no sólo reflejándose en conductas violentas, si no por qué no consiguen buenos empleos, educación de calidad o un lugar agradable para vivir. La riqueza, el poder o la posición social son recursos escasos, y algunos grupos los tienen en mayor medida que otros, de ahí las tensiones y disputas resultantes.

El antagonismo étnico, por su parte, tiene una perspectiva histórica. Por tanto, es imposible comprender las divisiones étnicas de hoy en día sin otorgar un lugar preeminente al impacto de la expansión occidental en el resto del mundo. A partir del siglo XV los europeos comenzaron a aventurarse por tierras desconocidas, con el fin de explorar y comerciar, pero también conquistando y sometiendo a los pueblos nativos, los cuales se esparcieron por millones desde Europa para establecerse en estas nuevas áreas; estos flujos de población han sido la base principal de la composición étnica actual, es así que la aparición del racismo, se explica en las razones que la oposición entre lo blanco y lo negro como símbolos culturales estaba profundamente enraizada en la cultura europea. Lo blanco había estado asociado desde hacía tiempo con la pureza y lo negro con la maldad, también teniendo un simbolismo negativo antes de que occidente entablara amplios contactos con los pueblos negros. La idea de que existía una diferencia radical entre los pueblos blancos y negros, unido al



Universidad de Cuenca

"paganismo" de los africanos, llevó a muchos europeos a ver a los segundos con una mezcla de miedo y desdén. Como expresaba un observador del siglo XVII, "los negros, en color y en condición, son poco más que demonios reencarnados" (Jordan, 1968).

Por otra parte en cuanto al puesto de trabajo, su labor que desempeñan, Goldthorpe, prefiere hablar, más que de "clase media alta", de una "clase de servicios" expresión que se refiere a los que ocupan puestos de carácter profesional o técnico y a los directivos, refiriéndose a los trabajadores que "sirven", es decir, que atienden las necesidades de los empresarios, mediante un aparato administrativo; los cuales aportan unos conocimientos especializados y una experiencia de gestión, a cambio de disfrutar de privilegios como son los altos salarios, la seguridad en el trabajo y otras prestaciones complementarias.

Siendo una de ellas, la clase media baja, que es una categoría heterogénea en la que entran oficinistas, representantes, maestros, enfermeros y otros. Por lo general, pese a la coincidencia en algunas de sus condiciones de trabajo, la mayoría de los miembros de esta clase suele tener actitudes sociales y políticas diferentes, de las de la mayoría de los trabajadores manuales, se identifican con los mismos valores que las de posiciones mejor remuneradas, aunque, quizá vivan con una renta menor que la de los trabajadores manuales mejor pagados.

La clase obrera abarca a quienes tienen oficios manuales, de cuello azul y corbata. A igual que en la clase media, tiende a haber divisiones acusadas dentro del conjunto de la clase obrera. Una causa importante de tales separaciones es el grado de cualificación. La clase obrera alta, compuesta por los trabajadores cualificados, ha sido vista con frecuencia como una "aristocracia laboral", ya que sus miembros tienen rentas, condiciones de trabajo y una seguridad en el empleo superiores a las de los puestos de cuello azul y la clase obrera baja está compuesta por aquéllos que realizan trabajos no cualificados o semicualificados que necesitan poco aprendizaje, la mayoría de estas ocupaciones generan ingresos más bajos y una menor seguridad en el empleo que las cualificadas (Goldthorpe, 1993).



Existiendo así una gran línea de demarcación dentro de la clase obrera, a la que se da entre la mayoría étnica y las minorías desfavorecidas, que componen una infraclase que tiene unas condiciones laborales y un nivel de vida bastante inferior al de la mayoría de la población.

La tendencia hacia la división por motivos laborales, económicos y a la exclusión social, tiene un componente racial y étnico que es clave. De acuerdo con Bowles y Gintis, las escuelas modernas reproducen los sentimientos de impotencia que muchos individuos experimentan en otros lugares. Los ideales de desarrollo personal que son esenciales para la educación sólo pueden alcanzarse si las personas pueden controlar sus condiciones de vida y desarrollar su talento y capacidades de autoexpresión. Bajo el sistema actual, "las escuelas están destinadas a legitimar la desigualdad, limitar el desarrollo personal a formas compatibles con la sumisión a una autoridad arbitraria y a contribuir al proceso por el que la juventud se resigna a su destino" Según estos autores, si existiera una mayor democracia en el ámbito laboral y más igualdad en el conjunto de la sociedad podría desarrollarse un sistema educativo que proporcionara una mayor satisfacción y desarrollo al Individuo (Bowles y Gintis, 1976).

En la actualidad mucha gente cree, erróneamente, que los seres humanos pueden separarse fácilmente en grupos étnicos distintos. Las diferencias en el tipo físico entre los grupos humanos se derivan del grado de consanguineidad de la población, que varía según el margen de contacto entre las distintas unidades sociales o culturales. Los grupos de población humanos constituyen una especie de línea continua, la diversidad genética que existe dentro de las poblaciones que comparten ciertos rasgos físicos visibles es tan grande como la existente entre los grupos. Hay claras diferencias físicas entre los seres humanos y algunas son heredadas, pero por qué unas disparidades y no otras dan lugar a discriminación social y prejuicio nada tiene que ver con la biología.

Es así que existen diversas características que pueden servir para distinguir unos grupos étnicos de otros, pero siendo las más habituales: la lengua, la historia, la religión y las formas de vestirse y adornarse; es de ésta



manera que los miembros de los grupos étnicos se ven a sí mismos como culturalmente diferentes de otros.

El prejuicio, estereotipo y discriminación han sido comunes en la historia humana, por lo que debemos establecer, en primer lugar, distinciones claras entre estos conceptos, ya que las ideas preconcebidas de una persona prejuiciosa suelen basarse en rumores más que en pruebas directas y tienden a ser reacias al cambio, aunque se acceda a más información, pudiendo las personas tener prejuicios favorables a ciertos grupos con los que se identifican y prejuicios negativos contra otros.

Hay varios aspectos definitorios del estudio del prejuicio, uno de ellos su orientación social, ya que se trata de un fenómeno que se origina en los procesos grupales y que está inevitablemente unido al contexto de las relaciones entre grupos, es así que para Ashmore, es una actitud negativa hacia un grupo definido socialmente y hacia cualquier persona percibida como miembro de ese grupo; pudiendo adoptar diversas formas y manifestaciones, por lo que es necesario tener en cuenta las características concretas de los grupos implicados, así como la naturaleza del contexto social y cultural en el que tienen lugar las relaciones intergrupales, como en la Universidad y la diaria interacción de docentes y estudiantes con los trabajadores de limpieza pertenecientes a la Asociación “Afro Aseo”, a quienes pertenecen actitudes negativas asociadas a su etnia y labor que desempeñan (Ashmore, R, 1970).

Por su parte, los estereotipos como los juicios que se fundamentan en ideas preconcebidas. Siendo opiniones ya hechas que se imponen a los miembros de la comunidad y designa lo que uno es para los otros. Pero al mismo tiempo el origen del estereotipo es, ante todo, emocional, por lo que las consideraciones intelectuales valen poco para cambiarlo. Resultando ser imágenes mentales de elaboración cognitiva, al que no suele estar integrado por una idea singular o por un pensamiento sino por un conjunto organizado de ideas que se conectan entre sí; es por eso que se puede hablar de que en la Universidad, existen pensamientos o un esquema mental negativo de la Asociación, funcionando como un filtro que clasifica a las personas respecto a



Universidad de Cuenca
lo laboral, como a su etnia jerarquizándolas frente a otros labores y otras etnias (Feminario de Alicante, 1987).

Según Bringham, haciendo referencia a los grupos étnicos, considera que los estereotipos son “generalizaciones hechas sobre un grupo étnico, concernientes a la atribución de rasgos, que es considerada como injustificada por un observador”, en lo que se manifiesta en la percepción exagerada que tiene la comunidad universitaria tanto docentes y estudiantes hacia la Asociación (Brigham, 1971).

La definición de éstos dos términos, nos lleva a definir el producto de los mismos que resulta en la discriminación que puede manifestarse en diferentes ámbitos, ya sean cotidianos o institucionales, existiendo según Wieviorka cuando “se trata a las personas de modo diferente según la categoría a la que pertenecen, si los prejuicios hacen referencia al ámbito de las creencias, a cómo se evalúan o juzgan las personas, la discriminación hace referencia al ámbito de las acciones y los comportamientos”, en la Universidad se puede observar cómo se impone un trato diferenciado y marcado, en los diversos ámbitos a los miembros de la Asociación por parte de los estudiantes y docentes, marcando un eje relacional (Wieviorka, 1992).

Lovuolo, por su parte define la discriminación en la sociedad como, aquellas condiciones que permiten o promueven que ciertos miembros de la sociedad sean apartados, rechazados o simplemente se les niegue la posibilidad de acceder a los beneficios de desarrollo en la sociedad (Lovuolo, 1996).

En cambio, para entender la jerarquización que existe en cuanto al ámbito laboral que se ejerce frente a otro sector laboral, sus condiciones laborales en las que se manifiestan y las relaciones interpersonales en cuanto a la diferenciación y trato desigual que se le otorga a una persona por pertenecer y ejercer un trabajo, es importante referirnos al término “relaciones de poder”, el cual es entendido por Foucault como; algo que no posee la clase dominante, ya que, no es una propiedad sino que es una estrategia, en el sentido, que el poder no se posee, se ejerce y sus efectos no son atribuibles a



Universidad de Cuenca

una apropiación sino a ciertos dispositivos que le permiten funcionar a cabalidad (Foucault, 1999).

Resulta así que el poder no se posee, se ejerce, siendo una relación, en la que todos lo ejercemos y todos lo padecemos: Hay relaciones en donde ejercemos el poder, y hay relaciones en donde lo padecemos e incluso, en una misma relación, estamos en la posibilidad de ejercerlo y de padecerlo. A Foucault no le interesa estudiar al poder, sino el cómo se lo ejerce, porque es en su ejercicio donde se constituye el sujeto; es así que se puede evidenciar y relacionar a éste poder, como lo que ejercen distintas profesiones que ostentan un título sobre oficios que no; pero que de igual manera brindan un servicio a su comunidad, siendo la misma que les brinda un trato diferenciado en donde las discrimina por prejuicios y estereotipos asociados a éste ámbito laboral, como lo es el sector de limpieza, marcando de ésta forma una distinción clara en las relaciones interpersonales que se manejan al pertenecer a un ámbito laboral, relacionado también en cuanto a sus condiciones ya que el salario, protección, reconocimiento resulta no ser el mismo para todos los trabajos.

Todas las definiciones referidas, tienen en común ser fenómenos sociales que afectan al ser humano, en su desarrollo personal, psíquico, profesional y social. Fenómenos sociales que se reproducen y agravan, atentando contra su desarrollo multidimensional y una adecuada vida en sociedad en donde se lo acepte al “otro” sin fijarnos en su etnia o labor que desempeñen.



Proceso metodológico

Luego de esbozar la base teórica, la presente investigación cuenta con los conceptos y categorías con los que se abordará ésta investigación de tipo exploratoria, para la recolección de la información es necesario trazar el plan de implementación que será la guía metodológica para llegar al conocimiento de las percepciones de los trabajadores de limpieza Afroecuatorianos frente a la discriminación.

Se ha trazado un proceso metodológico, con el cual se piensa alcanzar y cumplir los objetivos planteados a través de la etnometodología la cual hará hincapié en la interpretación y transformación de la realidad, centrándose en los acontecimientos cotidianos del grupo de estudio.

Resultando primordial el acercamiento al grupo de estudio, sobre el cual se va a investigar, la cual se está obteniendo a través de la inmersión inicial, la que nos permite conocer la realidad y dinámica, generando espacios de cercanía.

En la cual se emplearán técnicas como; la observación participativa, en la que se desea interactuar con la realidad y así poder describirla y el uso de la entrevista semi- estructurada, la cual resulta flexible para precisar conceptos y obtener mayor información sobre la problematización a tratar. Éstas técnicas, requerirán el uso de instrumentos tales como un registro y una guía de preguntas, la cual requerirá una validación para proceder a aplicarlas y el instrumento a utilizar serán grabaciones en audio de voz y anotaciones de campo.

Se realizó una entrevista exploratoria con miembros de la Asociación de limpieza Afro-Aseo, las cuales nos permitieron obtener parámetros generales sobre el problema de investigación, la entrevista aplicada fue semi estructurada y se realizó a tres trabajadores afroecuatorianos de la Asociación.

Después de haber realizado éste acercamiento sobre el fenómeno de estudio, apliqué la herramienta planteada para esta investigación:



Universidad de Cuenca

Doce entrevistas semi estructuradas, de forma individual dirigidas a los trabajadores afroecuatoriano de la Asociación Afro-Aseo de las facultades de Psicología, Filosofía, Ingeniería y Sección Administrativa. La técnica empleada permitió conocer la percepción que tienen los trabajadores de limpieza afroecuatorianos frente a la discriminación dentro de la Universidad de Cuenca.

Después de haber obtenido la información, procedí a su análisis e interpretación, a través de la elaboración de un marco interpretativo; para la cual se procedió a extraer de las grabaciones y notas de campo la información más relevante, la que permitió establecer la percepción de los trabajadores afroecuatorianos. Después de haber ordenado, sistematizado las respuestas, se elaboró las conclusiones preliminares

Además de haber sido procesada, analizada, ubicarlas en categorías e interpretarla se elaboró el informe final, el cual nos dará un marco claro sobre las limitaciones, debilidades y recomendaciones sobre la investigación

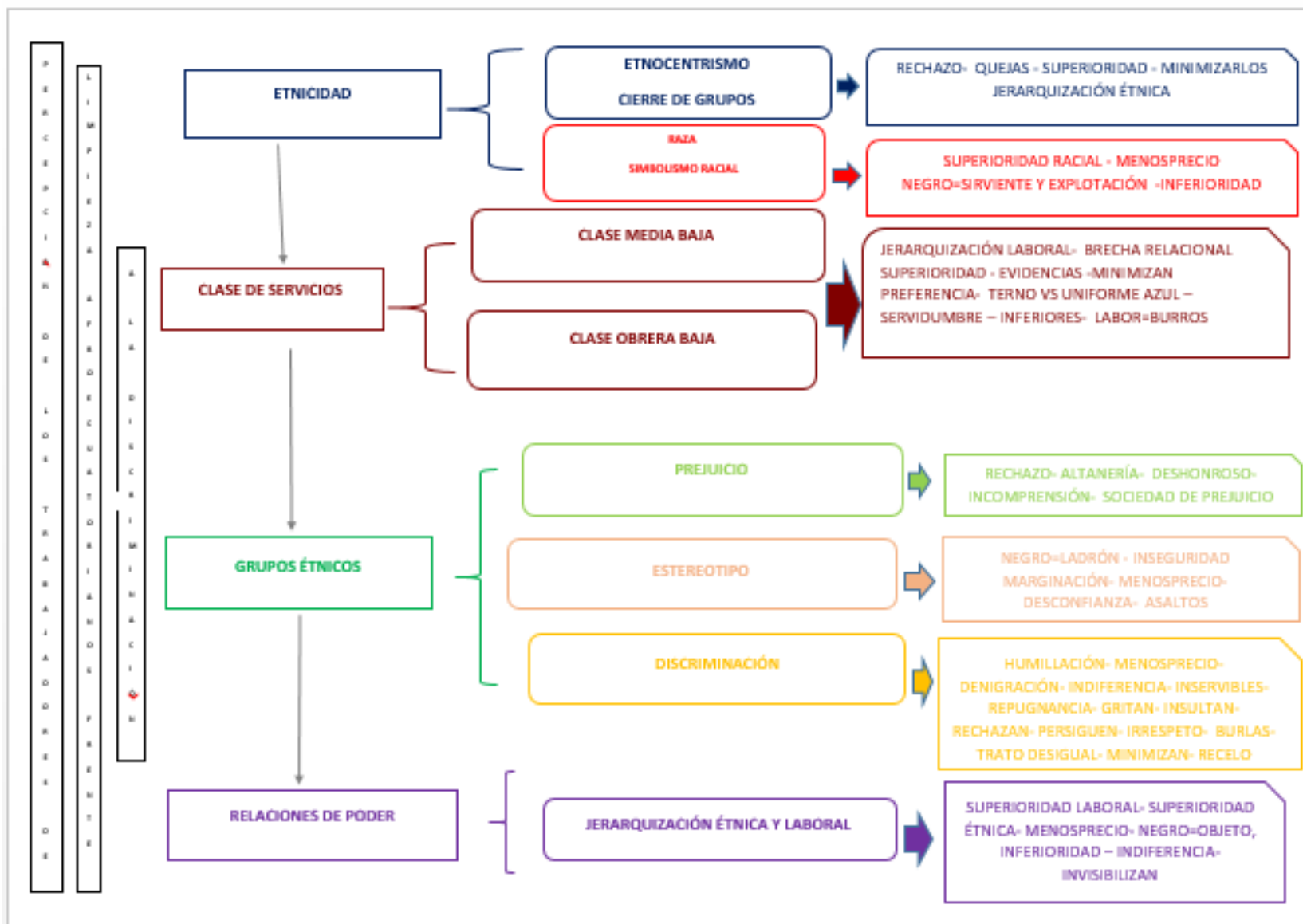
Cabe recalcar que la investigación respetará y se manejará con los siguientes aspectos éticos, tales como: anonimato y confidencialidad, responsabilidad en las evaluaciones, consideración con los informantes, socialización y convalidación de los informantes en el estudio respetando los derechos, tiempo e información; a través del consentimiento informado que se entregará a cada participante.



Presentación y análisis de resultados

A continuación se muestra una tabla explicativa de los resultados obtenidos de las doce entrevistas semi- estructuradas, realizadas a los miembros de la asociación Afro-Aseo; dividida por categorías de análisis que se obtuvo de la elaboración de un marco interpretativo.

| COLOR | CATEGORÍA |
|-------|-------------------------|
| | Etnicidad |
| | Raza/ Simbolismo racial |
| | Clase de Servicios |
| | Prejuicio |
| | Estereotipo |
| | Discriminación |
| | Relaciones de Poder |





Universidad de Cuenca

Uno de los fenómenos más evidentes que se ha podido observar en este trabajo de investigación con los trabajadores de limpieza de la Asociación afroecuatoriana dentro de la Universidad de Cuenca es la existencia de prejuicios y estereotipos, demostrado a través de la aplicación de las 12 entrevistas semi-estructuradas.

En relación al término de etnocentrismo, se ha observado en las respuestas de los entrevistados/as que si existe una tendencia a evaluar una cultura o una etnia, en donde resulta una de ellas superior a la otra, como se manifiesta en el rechazo, quejas y a minimizarlos por la etnia a la que pertenecen. Además en lo que confiere al cierre de grupo como lo menciona Jordan, 1968, siendo los límites que marcan las diferencias entre un grupo y otro que denotan en desigualdades tanto como el trato y la asignación de recursos y bienes, como manifiesta el MAA12 *“se quejan que mi trabajo está mal hecho, sólo por mi etnia”*

Prejuicios; visto como el proceso de prejuzgar a la persona y situación general, implica la elaboración de un juicio u opinión acerca de una persona, grupo o situación, antes de conocer la realidad, como la discriminación determina la preponderancia de la evidencia, o la elaboración de un juicio, sin antes tener una experiencia directa o real con el que realiza la labor de limpieza. Se efectiviza, lo que para Ashmore, (1970), manifiesta que es una actividad negativa hacia un grupo definido socialmente, y hace cualquier persona percibida como miembro de ese grupo, lo mismo que se pudo constatar que éste se manifiesta a través de los rechazos, quejas, y ser minimizados por algunos docentes, sección administrativa y estudiantes que demuestran una superioridad étnica, como se visualiza en el MAA08 *“me espían por mi color de piel a donde voy, sólo recibo rechazo por parte de docentes y estudiantes”*.

Estereotipos; recordando que es una imagen mental muy simplificada y con pocos detalles acerca de un grupo de gente que comparte ciertas cualidades, características y habilidades. Por lo general, esta imagen ya fue aceptada como patrón o modelo de cualidades de conducta, demostrándose en este trabajo lo que Feminario de Alicante, (1987), alude a este término a



Universidad de Cuenca
menudo se usa en un sentido negativo considerándose que los estereotipos son creencias ilógicas y asociaciones que limitan su actuar. Tanto los prejuicios como los estereotipos son formas de etiquetar a una persona o un grupo. Proviene de una forma de pensar simple, ya que generalizan y simplifican sin información ni experiencia.

Este tipo de comportamiento, además de limitar el desarrollo del pensamiento crítico, provoca conflicto manifestado por Brighman, (1971), por lo que se da paso a lo que se identificó en las entrevistas la existencia de marginación, debido a las asociaciones mentales que se tiene al negro como ladrón, inseguridad y desconfianza, como lo evidencia el MAA09 *“me ven y se regresan a ver sus cosas y salen con ellas”*.

En la investigación Bowels y Gintis, 1976, en el campo de la tendencia laboral- económico ha creado una cierta desconformidad, que creen en una clase social dominada por sus necesidades primarias, para cumplir que estas estén mínimamente satisfechas; frente a las exigencias modernas con su gran variedad de ofertas y mejoramiento de la calidad de vida (necesidad de una propiedad, salud y autorrealización), necesidades que han confortado una profunda modificación coincidiendo plenamente que los motivos laborales y económicos son causas de exclusión social, ya que un verdadero desarrollo personal, sólo se podría alcanzar si las personas pueden controlar sus condiciones de vida como trabajo hasta características propias como la etnia.

A través de la historia ha existido también una separación clásica entre la etnia blanca y negra, siendo los últimos los que representan la gran mayoría, que no disfrutaban de derechos políticos, sociales, no eran admitidos por lugares frecuentados por los blancos y en algunas regiones no disponían ni siquiera de registro central que les proporcionara la documentación necesaria. Esta discriminación racial se extendió a todos los aspectos de la vida diaria y cotidiana, los negros han vivido relegados lo que ha creado una fuerte tensión social, este fenómeno se ha relacionado con la dinámica de los empleos en la urbanización e industrias, empleándolos particularmente para el ejercicio de guardianía, protección personal o miembros de seguridad, obviamente no son las únicas actividades, por su aspecto físico y la propia imagen exterior,



Universidad de Cuenca
encontrándonos en un contexto claramente polémico en esta temática sin que presenten la necesidad de ser escuchados y tomados en cuenta dando lugar a un conformismo y simbolismo racial, en donde por ser negro/a es sinónimo de sirviente, explotación laboral e inferioridad, lo cual se refleja con el MAA04 “*por mi raza sólo sirvo para ser sirvienta*”.

Por otra parte en cuanto a la labor ejercida como lo sostiene Goldthorpe, (1993), al hablar de una clase de servicios se logra dividir en una clase media baja a la que pertenecen en éste estudio, docentes, sector administrativo, estudiantes y conserjería; frente a la clase obrera baja a la que pertenecerían los trabajadores de limpieza afroecuatoriana, pudiéndose evidenciar en los resultados obtenidos una jerarquización por la labor ejercida, en donde el trabajo de limpieza marca una brecha relacional, minimizarlos, hacer referencia que si se dedican a ese labor es por “burros”, creando una preferencia al que lleva terno y corbata al que usa uniforme azul y en vez de un maletín un balde y escoba; tratando la clase media baja como servidumbre a la clase obrera baja, como se logra ver en el MAA11 “*existe preferencia por el cargo más alto a ese sí le brindan respeto, uno no merece ni un saludo*”.

Desde una perspectiva de relaciones de poder como sostiene Foucault, (1999), se observa que la comunidad universitaria expresan una superioridad marcada hacia el grupo de trabajadores de limpieza afroecuatoriana, y esto se manifiesta en los resultados debido a la existencia de una jerarquización étnica y a la labor que ejercen. En donde una vez más se ve marcado la superioridad de una etnia sobre la otra y en las labores ejercidas, donde se manifiesta que las relaciones y por ende el trato es diferenciado por el color de piel que tengan y por la labor que cumplan que da lugar que, a los trabajadores de limpieza afro ecuatorianos se les invisibilice con acciones de indiferencia hacia ellos/as, esto se refleja con el MAA04 “*docentes, estudiantes y secretarias; me ven como si fueran mis amos*”.

Éste proceso termina en la discriminación que según Wieviorka, (1992), es el trato diferente centrado en las acciones y comportamientos que se manifiesta al que se le ve y considera como “diferente”, lo que se identificó en la investigación como: desprecio, humillación, denigración, irrespeto, recelo,



Universidad de Cuenca
burlas, gritos e insultos que reciben a diario los trabajadores de limpieza afroecuatorianas por la comunidad universitaria, en donde queda en manifiesto el trato distinto que se da a una persona por su etnia y el trabajo que ejerza, lo que se manifiesta con el MAA01 “*los estudiantes nos dicen que somos parte de la basura*”.

Se deducen también a través del estudio, consecuencias y supuestos establecidos, se lo acepta como un hecho o verdad, supuestos mal fundados sin evidencia o solo basados en los prejuicios o estereotipos. Se propone que debe existir una interrelación entre la asociación y el entorno laboral, que mantenga unidad, identidad social, asumiendo que la asociación es un organismo con sus normas, leyes, mitos y rituales propios. Ya que de acuerdo con las respuestas obtenidas de los entrevistados no es casual que sus miembros esperen unos de los otros determinadas formas de comportamiento, que se exige en un colectivo social, coincidiendo con Cooley, que dice : “en una agregación formada por cierto número de individuos que se encuentran con regularidad, sus relaciones son de naturaleza impersonal, sus miembros se reúnen con una finalidad concreta (trabajo), tienden a satisfacer únicamente el deseo de aceptación y dependencia”

En este grupo se puede notar que de acuerdo a sus respuestas, que desfogon y dan salidas a sus sentimientos negativos como: cólera, irritación, sus miedos, ansiedades, al no ser tratados y comprendidos como ellos son, buscando constantemente un interaccionismo que cumpla con sus exigencias de su tradición y cultura, dándoles una mayor abertura social, considerando que se debe eliminar ya las barreras sociales, culturales, los conflictos e intereses, la discriminación étnico-laboral, para no obstaculizar su crecimiento autónomo y adecuado.

En cualquier tipo de cultura y sociedad los estereotipos existen, lo importante es proporcionarles instrumentos cognitivos, y utilizar con madurez crítica sus propios estereotipos, esto es la base que con el tiempo, podría asumir connotaciones importantes, madurar convicciones diferentes a las instauradas; es decir eliminar, las ideas de sujetos discriminados, la etiqueta de



Universidad de Cuenca

“burros”, no juzgar el vestuario de su función, evitar la visión estereotipada de individuos de otro nivel.

Recurrir a la aprobación social, a una mayor concienciación de la existencia de la asociación, insertándolos en un mejor y determinado trato social (autoridades-profesores- estudiantes). Desarrollar en sus miembros un esquema de comportamiento alternativo, aumentando su propio grado de confianza en sus propias potencialidades, que se dé a menudo una adecuada información que alimente en la asociación la idea de ser mejores. Eliminando todos los estereotipos negativos y, mantener una mente abierta al cambio de actitud, llevar a cabo estrategias de comportamiento de forma consciente y voluntaria basadas en procesos controlados y considerados socialmente adecuados.

C
O
N
C
L
U
S
I
O
N
E
S

P
R
E
L
I
M
I
N
A
R
E
S

SE PUEDE EVIDENCIAR QUE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA AFROECUATORIANOS POR LA ETNIA A LA QUE PERTENECEN ESTÁN EXPUESTOS A QUEJAS Y A SER MINIMIZADOS, YA QUE SE VISUALIZA UNA JERARQUIZACIÓN POR EL COLOR DE PIEL; EN LO QUE SE REFLEJA UN SIMBOLISMO RACIAL EN QUE VEN AL NEGRO/A COMO SINÓNIMO DE SIRVIENTE, EXPLOTACIÓN E INFERIORIDAD, MARCANDO UN DESPRECIO HACIA LA ETNIA AFROECUATORIANA.

LA LABOR QUE DESEMPEÑAN, EN ÉSTE CASO LIMPIEZA; MARCA UNA BRECHA RELACIONAL EN LA QUE SE MANIFIESTA UNA PREFERENCIA AL QUE USA TERNO Y CORBATA CONTRARIA AL QUE UTILIZA UN UNIFORME AZUL, ESTO SE REFLEJA EN LA SUPERIORIDAD QUE DENOTAN LOS PUESTOS ALTOS AL TRATAR A LA ASOCIACIÓN COMO SERVIDUMBRE E INFERIORES, RELACIONANDO QUE SI TIENEN ÉSTE TRABAJO ES POR BURROS.

DEBIDO A ESTAS DIVISIONES QUE PRODUCEN LA LABOR QUE DESEMPEÑAN Y ESO SUMADO A LA ETNIA AFROECUATORIANA A LA QUE PERTENECEN, LOS MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN SE VEN EXPUESTOS: AL RECHAZO, ALTANERÍA E INCOMPRENSIÓN; POR ASOCIACIONES MENTALES COMO CATALOGAR AL NEGRO/A CON LADRON, INSEGURIDAD, DESCONFIANZA QUE SE REFLEJA EN LA MARGINACIÓN Y DESPRECIO, PASANDO A ACCIONES TALES COMO LOS INSULTOS, GRITOS, BURLAS, IRRESPETO, RECELO, REPUGNANCIA, HUMILLACIÓN QUE DENOTAN EN UN TRATO DESIGUAL.

LAS CATEGORÍAS MENCIONADAS LLEVAN A EXPLICAR LAS RELACIONES QUE SE DAN DENTRO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA CON LA ASOCIACIÓN, DEJANDO VER UNA SUPERIORIDAD NO SÓLO ÉTNICA, SINO POR LA LABOR QUE EJERCEN, RESULTANDO EN UNA INDIFFERENCIA E INFERIORIDAD QUE TERMINA POR INVISIBILIZAR AL SER HUMANO QUE COMPARTE ÉSTE ESPACIO BRINDANDO UN SERVICIO A UNA COMUNIDAD QUE LO DISCRIMINA.

Realizado por: Belén Silva F. Tabla de Word. Cuadro2.



Conclusiones y Recomendaciones

El tipo de relaciones que se manejan dentro de la Universidad de Cuenca, por parte de la comunidad universitaria como lo son: sector administrativo, docentes, conserjería y estudiantes con la Asociación de limpieza afroecuatoriana, se puede reflejar que existe una jerarquización tanto por la etnia a la que pertenecen en donde el tener la piel negra es sinónimo de inseguridad, ladrón y servidumbre, este factor sumado a su labor desempeñado como lo es el de limpieza; marca una brecha relacional, mostrando claras diferencias en la manera de dirigirse hacia un docente o estudiante que hacia un trabajador que nos brinda un servicio.

Como consecuencia de “marcar los límites” debido a un cierre de grupos como lo menciona Jordan, 1968, en donde se diferencia a un grupo étnico de otro, en el cual siempre resulta uno superior que el otro, se evidencia que la percepción que tienen los trabajadores de limpieza afroecuatorianos es una visión que resulta en la inferioridad y minimización tanto por el color que lleva su piel y la labor que ejercen.

Los prejuicios que tiene una persona sobre otra está ligada directamente con el trato que se le brinda y en la que repercuten sobre la creación de estereotipos, como lo son las asociaciones que se le da a un grupo étnico, las cuales repercuten en la manera que tenemos de mirar y reaccionar sobre quién nos resulta diferente a nosotros.

Se evidencia que la discriminación no es un evento aislado, sino que está sujeto a un proceso como lo es; desde el prejuicio a la creación de un estereotipo, que termina en lo que manifiesta Wieviorka, 1992, en la discriminación, en éste caso étnica como laboral, en la que queda manifiesto el trato desigual que se da a una persona u otra, en la que se refleja la superioridad de clase de servicios como menciona Goldthorpe, 1993, en la cual la clase media baja es la que domina sobre una clase obrera baja y no sólo en el ámbito étnico, sino en el ámbito laboral que va desde el vestuario que se usa hasta la labor y el puesto laboral que ejerce.



Universidad de Cuenca

Es así que se puede hablar de la existencia de relaciones de poder que menciona Foucault, 1999, en donde el poder no es algo que se tiene, sino que se ejerce, creando una cierta desconformidad en la clase social dominada, en la cual el poder, se ve ejercido desde la etnia a la que se pertenece hasta el puesto laboral que se desempeña.

En cuanto al contexto en el cual se llevaron a cabo las entrevistas semi estructuradas, se observó que existe un trato discriminatorio hacia los miembros de la asociación de limpieza afroecuatoriana, resultando más notorio en facultades con orientación humanistas y sociales, que en las facultades con orientación técnica, lo que demuestra un rompimiento con los esquemas, principios y preceptos que abordan las ciencias sociales, como lo es servir a una sociedad sin importar la condición que fuese.

Como recomendaciones, se puede mencionar que se debe comenzar a prestar atención y analizar el tipo de relaciones que se manejan, desde nuestra realidad más próxima, ya que es necesario dar a visibilizar éste tipo de actos discriminatorios para que se pueda tomar vías de acción; que nos permitan dejar de naturalizar éstos acontecimientos.

También es necesario, para una mayor profundización emplear otra técnica como lo sería un grupo focal, ya que éste nos permitiría ampliar nuestra visión obteniendo una discusión abierta sobre la problemática que los acoge.

Resulta indispensable tratar de mejorar el tipo de relaciones que se dan y más dentro de una universidad, ya que ésta va forjando y moldeando a las personas a ser seres que sirvan a una sociedad y no que rechacen o que denieguen de ella.



Bibliografía

- Ashmore R., (1970) *Prejudice: Causes and cures*. En: *Social Psychology: Social Influence, attitude change, group proceses, and prejudice*, Addison-Wesley, Reading, United States, pp. 245-339.
- Barberá, E. (1991). *Análisis de los estereotipos de género*. Investigaciones Psicológicas, 9, pp. 145-165.
- Brigham, J. C. (1971). *Ethnic stereotypes*. Psychological Bulletin, 76, 15-38
- Bowles, S, and Gintis H. (1976). *Schooling in Capitalist America: Education Reform and the Contradictions of Economic Life*. New York: Basic Books Inc. pp. 131–132, 147.
- Cortés, F.(2002): *Consideraciones sobre marginalidad, marginación, pobreza y desigualdad en la distribución del ingreso*. Papeles de Población, enero-marzo, # 031. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México. pp.9-24.
- Feminario De Alicante (1987). *Elementos para una educación no sexista*. Guía didáctica de la Coeducación. Valencia: Víctor Orenge, Editores, pp. 149-161.
- FLACSO, (2012) *Observatorio sobre Discriminación Racial y Exclusión Étnica*, Boletín Informativo Abril-Junio 2012, Las acciones afirmativas y el Decreto 60, Quito-Ecuador, Ministerio Coordinador de Patrimonio.
- FLACSO, (2012) *Observatorio sobre Discriminación Racial y Exclusión Étnica*, Boletín Informativo Julio-Diciembre 2012, La agenda legislativa y el combate al racismo, Quito-Ecuador.
- FNUAP (Fondo de Población de las Naciones Unidas). *Vivir juntos, en mundos separados*. www.unfpa.org. Visto en 12/08/2017.
- Foucault, M. (1999). *La Arqueología del Saber*. Décimo novena edición, traducida al castellano por Aurelio Garzón del Camino. Siglo XXI editores S.A. México.
- García F. y Sánchez J., (2009) *Plan Plurinacional para eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica*, Secretaría de Pueblos y Movimientos Sociales.



Universidad de Cuenca

Giddens A, Sociología Tercera edición revisada Versión de Teresa Alberó. *Sociology* Primera edición en "Alianza Universidad Textos": [1991] Primera edición en "Manuales", 1998.

Goffman, E. (2006). Estigma. *La Identidad Deteriorada*. Buenos Aires-Madrid: Amorrortu Editores. pp. 112-173.

Goldthorpe J. (1993). Sobre la clase de servicio: su formación y su futuro. En: Carabaña J, De Francisco A (ed). *Teorías contemporáneas de clases sociales*. Madrid: Fundación Pablo Iglesias; 1993.p. 229-263.

Izquierdo, M. (2001). Sin vuelta de hoja. *Sexismo: poder, placer y trabajo*. Barcelona: Bellaterra, pp. 39-45.

Jordan A, (1968). En Guiddens. *Sociology*. Primera edición en "Alianza Universidad Textos": [1991] Primera edición en "Manuales", 1998.

Juárez B., (2005). Tesis en opción al grado de Dr.: *Marginación y políticas públicas en el medio rural. El caso de la Sierra de Tequila, Jalisco*. El Colegio de Michoacán, A.C. Centro de Estudios Rurales. Zamora, Michoacán.

Mercado, L. E. (2003). *Discriminación étnica en el sistema educativo y el mercado de trabajo de Bolivia*. Revista Latinoamérica De Desarrollo Económico.pp. 25-44.

Perea O. (2010). *Plan Estratégico del Tercer Sector de acción social*. Plataforma de ONG de Acción Social. pp. 4-22.

Poblete, M. P. (2005). *Discriminación Etnica En Relatos De La Experiencia Escolar Mapuche En Panguipulli* (Chile). Scielo, 55-64.

Rangel, M. G. (13 De 12 De 2016). *Estamos Marginados Por La Sociedad Que Servimos*. Los Andes.

Velásquez V., Vargas C. (2014) "*Discursos discriminatorios que vulneran los derechos de los inmigrantes en la ciudad de Comodoro Rivadavia*" en Ensayo Grupal, Curso introductorio a los Derechos Humanos.

Wieviorka M., (1992). *El espacio del racismo*, Buenos Aires, Ediciones Paidós Ibérica.



Anexos

1.-Guía de preguntas

ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA SOBRE LA PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA AFROECUATORIANOS.

SEXO:

EDAD:

1.- ¿Qué tipo de actitudes ha percibido hacia Ud. Y la labor que desempeña dentro de la Universidad?

2.- ¿Cómo cree que es visto Ud. y la labor desempeñado, por parte de la comunidad universitaria?

3.- ¿Piensa que existe discriminación, dentro de la Universidad hacia Ud. y la labor que desempeña?

4.- ¿Qué tipo de relación y trato mantienen con Ud. con docentes y estudiantes en la Universidad?

5.- ¿Ud. percibe que se tratan a todas las personas que laboran dentro de la Universidad sin importar la labor que desempeñan con el mismo respeto y consideración?

6.- ¿Ud. Piensa que al pertenecer a la asociación de limpieza Afroecuatoriana, propensa a la discriminación étnica o laboral?



Universidad de Cuenca

2.- Sistematización de Entrevistas semi estructuradas.

ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA SOBRE LA PRECEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA AFROECUATORIANOS DENTRO DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA.

1.- ¿QUÉ TIPO DE ACTITUDES HA PERCIBIDO HACIA UD. Y SU LABOR QUE DESEMPEÑA DENTRO DE LA UNIVERSIDAD?

MAA01 *Me humillan, me miran, y se regresan a ver sus pertenencias.*

MAA02 *Actitudes racistas y que importismo al labor que desempeño.*

MAA03 *Me gritan, insinúan que soy ladrón y yo pienso que es por mi color de piel.*

MAA04 Tienen una *actitud de superioridad* tanto *por mi raza* y *mi trabajo*, siento que piensan que *porque soy negra sólo sirvo para ser sirvienta.*

MAA05 *Tienen una actitud muy atrevida hacia nosotros, nos miran mal.*

MAA06 *Me denigran, me humillan* y yo estoy seguro que es por el *racismo que existe* ya que *por mi color de piel me ven y me tratan como si fuera inferior.*

MAA07 *Actitudes deshonestas por parte de los conserjes, secretarias y administrativos por mi color de piel.*



Universidad de Cuenca

MAA08 *Racismo, me espían por mi color de piel a donde voy; sólo el labor del profesor y del estudiante vale, el negro solo puede limpiar o ser guardia.*

MAA09 *Me denigran; me ven y se salen con sus cosas y antes de entrar me cierran la puerta*

en la cara.

MAA10 *Ninguna actitud mala hasta ahora.*

MAA11 *Actitudes racistas, me ignoran, no existo porque ni si quiera me responder el saludo.*

MAA12 *Por una parte actitudes positivas, porque me conocían ya por el ambiente académico; pero por otra parte existe una brecha relacional, ya que me ven como lo más bajo y existe un rechazo marcado, se quejan de mi trabajo sólo por mi etnia.*

2.- ¿CÓMO CREE QUE ES VISTO UD. Y SU LABOR DESEMPEÑADO, POR PARTE DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA?

MAA01 *Nos ven como si no estuviéramos aptos, ya que dicen que nuestra labor no está bien desempeñado.*

MAA02 *No le dan importancia, creen que soy su sirviente o empleado sólo por ser negro.*

MAA03 *No les vale para nada, me ven como su empleado y se quejan de mi trabajo sólo por mi color.*

MAA04 *Me ven, pero no existo para ellos sólo soy a la que le pagan para que limpie lo que ellos hacen, ellos se ven como si fueran mis amos.*

MAA05 *No tiene importancia alguna para ellos y eso es porque soy negro.*



Universidad de Cuenca

MAA06 Es *mal visto* tanto para maestros como para los estudiantes, creen que todo lo que hago está mal, porque me ven inferior a ellos.

MAA07 *Somos objetos de su pertenencia* ya que nos *ven como sus esclavos*, no hay respeto ni por mi color de piel, peor por el labor que *hago*.

MAA08 *Sólo se quejan*, que no hacemos nada y que *nuestro trabajo está mal sólo por ser negros*.

MAA09 Es *mal visto*, no lo valoran por el color de mi piel.

MAA10 Todo bien.

MAA11 *No vale para nada*, ya que *nos ven por debajo del hombro por el color y nuestro trabajo*.

MAA12 *Perspectiva negativa*, porque *nos minimizan* por la etnia y porque *consideran nuestra actividad inferior ante los demás*.

3.- ¿PIENSA QUE EXISTE DISCRIMINACIÓN, DENTRO DE LA UNIVERSIDAD HACIA UD. Y SU LABOR QUE DESEMPEÑA?

MAA01 Si, debido a que *no nos tratan como personas*. Los estudiantes *nos dicen que somos parte de la basura*.

MAA02 Si, *no existimos para ellos; si uno les rosa cuando pasan al lado se limpian como si diéramos asco*.

MAA03 Claro, *esto es pan de todos los días para mí* desde antes de llegar a la universidad hasta estar adentro y que *me vean y piensen que si entro es sólo para robar*.



Universidad de Cuenca

MAA04Obvio, *porque tanto maestros como estudiantes se sienten superiores y no sólo por el cargo que ocupan, sino porque soy negra.*

MAA05Si, *son insoportables nos gritan e insultan ofensas y rechazan y se quejan de nuestro trabajo.*

MAA06Si existe, por eso *me gritan e insultan, tachándome de ladrón y eso es por la raza que tengo.*

MAA07Claro, sin duda; por *nuestra raza nos explotan*, no nos reconocen horas extras, *nos irrespetan y los conserjes son muy déspotas.*

MAA08Si existe, *me gritan o insultan y me persiguen con la mirada como si no fuera humano.*

MAA09Bastante, *nos gritan, insultan se ríen y hacen mofa de mi color y de mi trabajo.*

MAA10Si, pero a mí aún no me ha pasado.

MAA11Si, demasiado nos *tachan de ladrones por nuestro color y los mismos docentes hacen prueba dejando sus pertenencias, para ver si nos las agarramos.* MAA12Si, debido a que *existe un trato desigual;* marcado por la *raza a la que pertenecemos* ~~y también porque se sienten superiores por el labor que nosotros hacemos.~~

4.- ¿QUÉ TIPO DE RELACIÓN Y TRATO MANTIENEN CON UD. LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES EN LA UNIVERSIDAD?

MAA01Nos *tienen recelo, existe un clasismo. Ellos nos tratan y ven como que ellos fueran más que nosotros.*

MAA02Con algunos se cruza palabra, pero con la mayoría un *que importismo, pasan por encima de uno.*



Universidad de Cuenca

MAA03Con uno que otro maestro se saluda, pero con la mayoría de ellos y los estudiantes les vale mi presencia ahí, sólo somos la servidumbre.

MAA04Nula, la verdad *me ignoran* todo el tiempo, *para nadie ahí existo.*

MAA05Ninguna, nosotros *no existimos* para ellos somos nadie.

MAA06Nosotros ahí sólo somos los que limpian, por eso *no merecemos respeto ni un saludo*, ellos creen que sólo ellos valen.

MAA07Por parte de los estudiantes y docentes es chévere la relación, pero la parte administrativa y consejería nos *tratan como se les da la gana*, como si *no valiéramos nada*

MAA08Ninguna, nosotros *no somos personas* para ellos, porque limpiamos nos ven en el piso.

MAA09Con algunos docentes es normal, si nos saludan pero los estudiantes *ni nos escuchan*, se *imaginan que por el color todos somos ladrones.*

MAA10Buena, no tengo mucho contacto con ellos.

MAA11 A nosotros *ni nos miran*, *no existimos* porque *por nuestro trabajo y color nos humillan y denigran.*

MAA12Para los que me conocían en la *parte académica* era una relación amigable, pero con los docentes que no me conocían mostraban superioridad tanto *étnica*, como *laboral*; por *no querer conocernos ni entendernos.*



Universidad de Cuenca

5.- ¿UD. PERCIBE QUE SE TRATAN A TODAS LAS PERSONAS QUE LABORAN DENTRO DE LA UNIVERSIDAD, SIN IMPORTAR EL LABOR QUE DESEMPEÑAN CON EL MISMO RESPETO Y CONSIDERACIÓN?

MAA01No, lamentablemente no es así aquí *te tratan según tú clase social y el labor que desempeñan*; es como si tuvieran doble personalidad porque uno ~~les saluda y no responden~~ luego *un profesor o secretaria saluda* y la misma persona que no respondió el saludo, lo hace de la manera más cordial. Además nos piden *evidenciar nuestro trabajo con fotos y videos con fecha por tanta quejas*.

MAA02No, sólo *porque uno es negro*, quieren *pisotearte*; sintiéndose superiores porque nos ven como sus *criados*, sólo dicen "*ellos sólo nos limpian*". MAA03No, aquí y en todas partes me *tratan con humillación* y me *tachan de ladrón*; es *por mi raza y mi labor que soy inferior a ellos*.

MAA04 No, *existe preferencia para el que lleva saco o vestido*, sólo su labor es el que sirve, a mí *ni me responden* un buenos días.

MAA05A Nosotros no, es más *ni bola nos paran*, nosotros *somos nadie para ellos; ni nos responden el saludo*.

MAA06No, siempre nosotros sólo seremos los negros que *limpian* por lo que para ellos *no merecemos respeto ya que sólo para eso nos pagan*.

MAA07Jamás, *aquí te tratan por el lugar de trabajo que ocupas* y como para todos *nosotros no importamos*, nosotros *somos un cero a la izquierda*.

MAA08No, porque *existe un trato diferenciado a los de terno y corbata; a los que usamos uniforme azul* y esto está más *marcado por el color*.

MAA09Por parte, de los docentes pienso que sí existe respeto, pero para *los estudiantes somos invisibles*.

MAA10Si, porque todos somos iguales, todos somos seres humanos.



Universidad de Cuenca

MAA11No, porque *existe preferencia por el cargo más alto a ese sí le brindan respeto*, pero a uno no pueden *ni responderle el saludo*.

MAA12No, *el trato no es el mismo, vivimos en una sociedad de prejuicio*; ~~si no vistes con terno no mereces respeto, porque solo eres la servidumbre~~. No hay *un trato igual depende del nivel académico, como te vistas, de que familia vienes y hasta de tú color de piel*.

6.- ¿UD. PIENSA QUE AL PERTENECER A LA ASOCIACIÓN DE LIMPIEZA AFROECUATORIANA, PROPENSA A LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICA O LABORAL?

MAA01Si, por la *marginación que existe hacia la etnia y labor desempeñado*. *Siempre se dirá que ya no hay racismo*. Pero ésta se *disfraza la realidad en éste caso en la universidad siendo "inclusiva" por aceptar a afrodescendientes, pero para qué se les acepta, sólo para limpieza y seguridad*.

MAA02Si, porque *nos denigran sólo por laborar aquí y además por el color de piel*; ésto se presta a que los demás *nos humillen y discriminen*.
MAA03Si debido a *mi raza y mi trabajo de limpiar*, siempre esto hará que *me vean por debajo del hombro*.

MAA04Si, porque *por mi color de piel me rechazan y por mi trabajo me ignoran, a veces siento que soy invisible*.

MAA05Si, porque *por el color de la piel y por la región a la que pertenecemos, así estemos laborando; la mayoría nos asocia como ladrones y se cruzan la vereda, no puedo ni tomar el bus*.

MAA06Si, en verdad es molesto saber que sigue *existiendo racismo* y más dentro de una universidad pública y que sólo los *puestos que podemos ocupar es para limpiar porque somos negros*.



Universidad de Cuenca

MAA07Si, por *mi color de piel*, sólo nos designan trabajos de limpieza y de seguridad, nos *consideran ignorantes y burros*. *Nos explotan*, como "*es negro, que se desgaste*".

MAA08Si, porque *por la raza* nos *asocian al robo de cualquier objeto perdido* y *por nuestro trabajo* somos sinónimo de burros.

MAA09 Si, porque *el color de piel* y *el labor que hacemos* nos limitan demasiado y *hace que el resto nos vea, como "es negro, es de la calle";* *nos cierran las puertas para poder superarnos*.

MAA10No, todos somos iguales y todos somos tratados por igual.

MAA11Si, por *el color de piel* nos discriminan se cambian de calle y por el trabajo nos ven a uno, debajo del hombro de ellos.

MAA12Sí, porque dentro de la misma Asociación no existe equidad en el trato peor afuera. Al tratar de ganar éstos espacios de inclusión se generó *vulneración a los derechos y conflictos que se naturalizaron*. Se logró entrar a la Universidad, pero no porque ellos querían, sino porque *les convenía por sus interés económicos*.



3.- Modelo y consentimientos informados.

TEMA: PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA AFROECUATORIANOS FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN.

Nombre del estudiante:

Estefanía Belén Silva Flores.

Dirección de correo electrónico:

ebelen.silvaf@ucuenca.ec

Entiendo que la presente información pretende informarme respecto a mis derechos como participante en este estudio y sobre las condiciones en que se realizará, para que el hecho de decidir formar parte de éste se base en conocer de manera clara el proceso y que me permita tomar dicha decisión con libertad.

En este momento he sido informado del objetivo general de la investigación que es: la discriminación étnico-laboral, la cual hace referencia a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada por motivos de color, origen nacional o étnico, posición económica, situación laboral; que tenga como resultado menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de derechos humanos siendo un fenómeno social. De forma que no causarán daños físicos ni psicológicos. Además que tengo derecho a conocer todo lo relacionado con la investigación que implique mi participación, cuyo proceso ha sido avalado y aprobado por profesionales competentes de la institución a la que pertenecen.

Entiendo que mi identificación en este estudio será de carácter anónimo, con absoluta confidencialidad en práctica de la ética profesional y que los datos recabados en ninguna forma podrían ser relacionados con mi persona, en tal sentido estoy en conocimiento de que el presente documento se almacenará por la(s) persona(s) responsable(s) por el tiempo que se requiera.

He sido informado(a) de que mi participación en este estudio es completamente voluntaria y que consiste en responder un proceder metodológico (Cualitativo o cuantitativo), ya sea de forma individual o junto a un grupo de personas, acordado conjuntamente, con vistas a proteger mi identidad, expresiones y mi comodidad, de modo que puedo decidir, en cualquier momento si así fuera, no contestar las preguntas si me siento incómodo(a) desde cualquier punto de vista. Esta libertad de participar o de retirarme, no involucra ningún tipo de sanción, ni tener que dar explicación y, que una eventual no participación o retiro no tendrá repercusión en alguna área de mi vida u otro contexto.

Además, entiendo que no percibiré beneficio económico por mi participación, será una participación que aportará, potencialmente, a aumentar el conocimiento científico, a la academia.

Al firmar este documento, autorizo a que los investigadores autores de este estudio, así como auditores del mismo tendrán acceso a la información. Consiento además, que se realicen registros en otros tipos de soporte audiovisual, antes, durante y después de la intervención, para facilitar el avance del conocimiento científico, si fuera necesario. La información que se derive de este estudio podrá ser utilizada en publicaciones, presentaciones en eventos científicos y en futuras investigaciones, en todos los casos será resguardada la identidad de los participantes.



Universidad de Cuenca

Firma y fecha del participante: _____